

ASSEMBLÉE NATIONALE

27 janvier 2012

**SIMPLIFICATION DU DROIT ET ALLÈGEMENT
DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES (Nouvelle lecture) - (n° 4217)**

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 54

présenté par

M. Muzeau, Mme Billard, M. Dolez, M. Braouezec, Mme Amiable, M. Asensi,
M. Bocquet, M. Brard, Mme Buffet, M. Candelier, M. Chassaigne,
M. Desallangre, Mme Fraysse, M. Gerin, M. Gosnat, M. Lecoq,
M. Daniel Paul, M. Sandrier et M. Vaxès

ARTICLE 40

Supprimer cet article.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet article, dont la portée politique ne fait pas de doute, approche un sujet important en droit social, celui de l'évolution du contrat de travail. Ce droit de la modification contractuelle de construction jurisprudentielle distingue depuis les arrêts du 10 juillet 1996 la « modification du contrat » du « changement des conditions de travail ».

Cette distinction importante structure les droits et obligations de l'employeur et du salarié. Ainsi, si le changement des conditions de travail s'impose au salarié - l'employeur usant de son pouvoir de direction -, toute modification assimilée à une modification du contrat de travail lui-même ne peut être imposée au salarié, mais requiert l'acceptation du salarié concerné.

Le refus du salarié de continuer ou de reprendre le travail après un changement de ses conditions de travail peut constituer une faute, sauf en cas d'atteinte à la vie personnelle et au droit de mener une vie familiale normale que l'employeur est en droit de sanctionner, par un licenciement. Par contre, comme le salarié est en droit de refuser une modification de son contrat de travail, s'il y a rupture du contrat de travail, le refus ne peut constituer à lui seul le motif de licenciement et le salarié voit ses droits à indemnité de rupture préservés.

Pour la Cour de Cassation, ce qui ressort du pouvoir de direction concerne exclusivement les situations d'aménagement de l'horaire de travail dans la journée de travail. A contrario, toutes les autres modifications entraînant un bouleversement de l'horaire (modulation, annualisation...) sont

analysées comme modifiant le contrat de travail. Dans un arrêt de septembre 2010, la Cour de Cassation a considéré qu'un salarié était en droit de refuser que lui soit appliqué un accord d'annualisation du temps de travail bouleversant un élément essentiel de son contrat de travail.

En posant le principe selon lequel « la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail », l'article 40 va à l'encontre de la jurisprudence. Il ne se contente pas de simplifier le droit mais il le modifie dans un sens défavorable au salarié. Ce texte va à l'encontre des décisions de la Cour de cassation qui mettent en œuvre les droits fondamentaux des salariés en matière de vie personnelle et de vie familiale. Ce texte marque une aggravation sensible de la subordination du salarié à l'employeur et une nouvelle étape vers l'autoréglementation de l'entreprise sur la base des seuls intérêts de l'employeur. C'est pourquoi les auteurs de cet amendement proposent de supprimer cet article, même amputé de son paragraphe I.